



ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧДЫН АЖЛЫН ҮНЭТ ЗҮЙЛ БА ҮНЭЛГЭЭ

М.Эрдэнэтуяа*, Ж.Мөнхбат

Эдийн засаг бизнесийн сургууль, ХААИС, Улаанбаатар, Монгол Улс

*Холбоо барих хаяг: Erdenetuya.m@muls.edu.mn

ХУРААНГУЙ

Төрийн албан хаагчдын ажлын үнэт зүйл, тэдгээрийн идэвхжүүлэлт, цалин урамшуулал, ард иргэдэд үйлчлэх үйлчилгээний гүйцэтгэлийг сайжруулах асуудал зүй ёсоор урган гарч байгаа энэ цаг үед бид энэхүү судалгаагаар төрийн албан хаагчдын ажлын үнэт зүйлийн бүтэц, өөрчлөлт түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлсийг судлахаар зорьсон болно. Бид 2016 оны сонгуулийн дараах төрийн албан хаагчдын мэдээлэлд тулгуурлан боловсруулалт хийсэн ба нийслэл хотын 5 дүүрэг, 2 аймгийн 649 төрийн албан хаагчдыг хамруулсан бөгөөд үр дүн нь ажлын үнэт зүйлд нөлөөлөх зургаан хүчин зүйлсээр судлан үзэхэд төрийн албан хаагчдын ажлын үнэт зүйл нь нийслэл, аймаг, дүүргээр төрийн албан хаагчийн ангиллаар ялгаатай гарсан байна.

ТҮЛХҮҮР ҮГС: Үнэт зүйл, Тодорхойлогч, баталгаажуулагч хүчин зүйлийн шинжилгээ, Хэмжилт

ОРШИЛ

Монгол Улсын Төрийн Албаны тухай хууль 1995 оны 06 дугаар сарын 01-ний өдрөөс эхлэн хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж эхэлсэн бөгөөд уг хуулийн дагуу төрийн албан хаагч нь төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх төлөөлөгч байх төдийгүй тэдний ажлын гүйцэтгэл нь засгийн газрын ажлын үр дүн, чанарт шууд нөлөөлнө. Засгийн газрын хөтөлбөрийг хангах төрийн албан хаагчдын ажлын өндөр үр дүнтэй, сайн гүйцэтгэл нь ажлын байран дах үнэт зүйл, үр ашиг, бүтээлч санаачилга зэргээс ихээхэн хамаардаг. Судалгаагаар төрийн албан хаагчдын ажлын гүйцэтгэлд (Jianqiao, 2011) ямар хүчин зүйлүүд нөлөөлдөг төдийгүй ажлын үнэт зүйлд ямар хүчин зүйл хамгийн хүчтэй нөлөөлж байгааг судлахыг оролдсон болно. Гадны орны зарим судлаачид ажилтны ажлын гүйцэтгэл, ажлын үнэт зүйлсийн хоорондын хамаарал, шинж чанар, үнэлгээ (Frieze, Locke & Henne, & Shapria &

Griffith, January 2006)-ний талаар тодорхой судалсан байдаг. Ажлын үнэт зүйл нь дан ганц ажлын гүйцэтгэлээс хамаарахгүй бөгөөд мөн ажлын сэтгэл ханамж (Fishbein, 1967)-тай салшгүй холбоотой. Харин эрдэмтэн судлаач Негнеу ажлын үнэт зүйл бол ажилтны эрх мэдэл, үүрэг хариуцлагыг өндөржүүлэн ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулдаг талаар судалсан байна. Үүний нэгэн адил судалгааг манай өмнөд хөршийн эрдэмтэн Yunxiang (2014) төрийн албан хаагчдаас авч дүн шинжилгээ хийжээ. Судалгааны үр дүнд ажлын үнэт зүйл бол цалин, хамт олны дэмжлэг, ажлын хандлага ба зорилт болох гурван хэмжигдэхүүнээр тайлбарласан байна. Төрийн албан хаагчдын үнэт зүйлийг тодорхойлох гол хувьсагчдыг сонгон авч тэдгээрийг үнэлэн сайжруулах арга зүйг эрдэмтэн Super (1970), Manhardt (1972), Benz (2005) нар боловсруулан хөгжүүлсэн болно.

Судалгааны таамаглал

1. Төрийн албан хаагчдын ажлын үнэт зүйлд үндсэн 6 хүчин зүйл эерэгээр нөлөөлнө.

2. Эдгээр 6 хүчин зүйл өөр хоорондоо эерэг хамааралтай.

СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ

Судалгаанд ашиглах асуулгын загварыг тодорхойлохдоо Becker (1964)-ийн онол дээр тулгуурлан эрдэмтэн, судлаач Super (1980) нь 6 тайлбарлагч хувьсагч, 38 дэд хувьсагчуудыг ашиглан төрийн албан хаагчдын ажлын үнэт зүйлийн бүтцийг авч судалсныг иш үндэс болгон

бид IBM SPSS AMOS 24 программ хангамжаар боловсруулалтыг хийсэн болно. Төрийн албан хаагчдаас авах ажлын үнэт зүйлийн асуулгын хариултыг Likert scale форматаар бөглүүлж авсан. Нийтдээ төрийн захиргаа, үйлчилгээний 26 байгууллагын 649 албан хаагчаас судалгааг

авсан бөгөөд эмэгтэй 512 буюу 78.9 хувь, эрэгтэй 137 буюу 21.1 хувьтайгаар хамрагдсан болно. Судалгаанд хамрагдагчдын 45 (6,9%) нь 24 хүртэлх насны залуучууд, 318 (49%) нь 25-38 насны албан хаагчид, 241 (37,1%) нь 39-52 насны албан хаагчид, 44 (6.8%) нь 53-64 насны албан

хаагчид, 1 (0.2%) нь 65-аас дээш насны албан хаагчид байв. Боловсролын зэргээр нийт төрийн албан хаагчдын 552 (85.1%) нь бакалаврын, үлдсэн 4.9% нь тусгай болон бүрэн дунд боловсролтой байна.

СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН ҮР ДҮН

Мэдээлэл боловсруулалт ба үр дүн: Судалгаанд ажлын үнэт зүйлийг ажлын бодит байдал, хамт олны уур амьсгал, ажлын нийгэм дэх байр суурь, нэр хүнд, хувь хүний хөгжил, ажлын орчны ая тухтай байдал ба тогтвортой байдал, бие даасан байдал ба уян хатан байдал гэсэн зургаан хүчин зүйлсийг илэрхийлэх 38 дэд хувьсагчаар төлөөлүүлэн судалсан ба найдвартай байдлын шинжилгээр авч үзсэний дараа Зураг 1-д харуулав.

Тодорхойлогч хүчин зүйлийн шинжилгээ: Шинжилгээг SPSS 21.0 програм дээр боловсруулсан бөгөөд Exploratory Factor Analysis-аар загвар дах хувьсагчийн найдвартай, үнэмшилтэй байдлыг шалгаж авч үзлээ. Эндээс харахад хувьсагчуудын вариацийн харьцаа нь SA4, CS5, CS6, CS8, CS9 хувьсагч дээр 0.5–аас бага гарсан тул хассан болно. Доорх Scree Plot нь манай судалгаанд хичнээн хувьсагч үлдсэн болохыг илэрхийлж байна. Хүчин зүйлийн шинжилгээг хийхэд мөн KMO and Bartlett's test хийж тухайн хүчин зүйлсийг үүсгэж буй түүврийн хэмжээ оновчтой байгаа эсэхийг тодорхойлсон болно. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0.939 (>0.6); Хи квадрат = 12177.8 (p<.000)

байгаа нь хүчин зүйлийн үнэлгээ үнэмшил сайтай байгааг харуулж байна. Өөрөөр хэлбэл, энэхүү судалгааны хүчин зүйлд мэдээлэл боловсруулалт хийх нь тохиромжтой гэж үзэж болно. Өмнөх хувьсагчуудыг хасан дахин шалгахад 7 хувьсагч хасагдсан ба энэ нь дараах байдлаар илэрхийлэгдэж байна.

Найдвартай байдлын шинжилгээ: Бид судалгааныхаа асуулгын найдвартай байдлыг шалгах зорилгоор тандалтын судалгаа авсан бөгөөд санамсаргүй түүврийн аргыг ашигласан болно. Судалгааны өгөгдлийг ашиглан кронбах альфа (cronbach's α)-г тооцон найдвартай байдлын шинжилгээ хийхэд 0.92 буюу ач холбогдолтой гэсэн үр дүн гарсан бөгөөд зарим шаардлагагүй хувьсагчуудыг хасаж тооцсон.

Тодорхойлогч хүчин зүйлсийн шинжилгээний үр дүн: Хүчин зүйлийн шинжилгээгээр хувьсагчид хоорондоо ямар хамааралтай байгааг судалсан. Үүнийг тооцоод зарим хувьсагчдыг хасаж үлдсэн хувьсагчдын ерөнхий үзүүлэлтүүдийг дараах байдал (Хүснэгт 2)-аар харуулж байна. Өөрөөр хэлбэл, үлдсэн 25 дэд хувьсагч бол төрийн үйлчилгээний албан хаагчдын ажлын үнэт зүйлийг илэрхийлнэ.

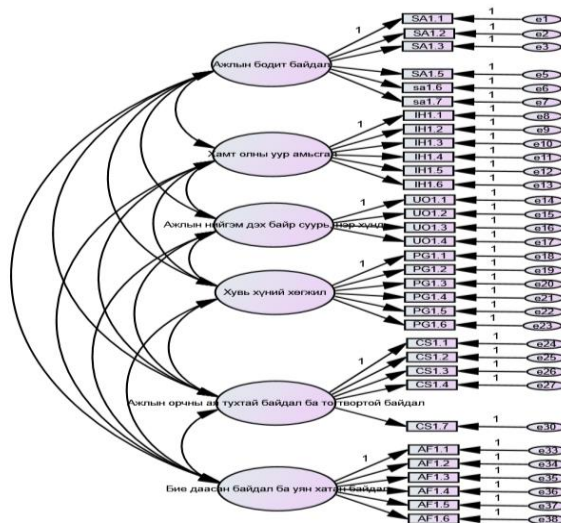
Хүснэгт 1.

Судалгаанд сонгон авсан хувьсагчуудын статистикийн ерөнхий үзүүлэлтүүд

№	Дундаж	Стандарт хазайлт	Тоо	№	Дундаж	Стандарт хазайлт	Тоо
1	SA2 3.76	0.973	644	14	PG1 4.12	0.792	644
2	SA3 3.9	0.959	644	15	PG2 3.87	0.865	644
3	SA5 4.12	0.819	644	16	PG3 3.35	1.117	644
4	SA6 3.93	0.856	644	17	PG4 3.27	1.078	644
5	SA7 4.07	0.855	644	18	PG5 3.79	0.851	644
6	IH1 3.48	1.078	644	19	PG6 3.65	1.005	644
7	IH2 3.36	1.151	644	20	CS2 3.94	0.88	644
8	IH5 3.98	0.782	644	21	CS4 3.2	1.07	644
9	IH6 4.1	0.736	644	22	CS7 3.25	1.085	644
10	UO1 3.73	0.796	644	23	AF1 3.34	1.284	644
11	UO2 4.23	0.73	644	24	AF2 3.51	1.091	644
12	UO3 4.32	0.708	644	25	AF3 3.3	1.13	644
13	UO4 3.85	0.912	644				

Баталгаажуулах хүчин зүйлийн шинжилгээ: Бидний судалгааны ажлын эхний таамаглал болох Монголын төрийн албан хаагчдын ажлын үнэт зүйлд 6 хүчин зүйл эерэгээр нөлөөлнө

гэдгийг батлахын тулд Confirmatory Factory Analysis-ийг хийсэн болно. Энэхүү хүчин зүйлийн шинжилгээг хийхэд дараах 25 дэд хувьсагч нөлөөлнө гэж үзлээ.



1-р зураг. Ажлын үнэт зүйлийг бүрдүүлэх 6 хүчин зүйлийн загвар

Бид баталгаажуулах хүчин зүйлийн шинжилгээг хийж таамаглалыг шалгахад ашигласан болно.

Хүснэгт 2.

Таамаглал баталгаажуулалт

	Factor	Factor						Factor						
		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		
1	UO3	0.877					14	PG3		0.449				0.429
2	UO2	0.789					15	CS2	0.339	0.394				
3	IH6	0.669					16	AF1			0.863			
4	IH5	0.61					17	AF2			0.761			
5	UO1	0.593					18	AF3			0.68			
6	PG1	0.502				0.395	19	SA3				0.808		
7	SA5	0.419			0.408		20	SA2				0.662		
8	UO4	0.337					21	SA7				0.513		
9	IH2		0.88				22	SA6	0.336			0.376		
10	IH1		0.757				23	PG6					0.582	
11	PG4		0.633			0.459	24	PG5					0.545	
12	CS7		0.615				25	PG2					0.407	
13	CS4		0.536											

Хүснэгт 3.

Төрийн албан хаагчдын ажлын үнэт зүйлийн хувьсагчдын үнэлгээ

Хувьсагч	Тоо	Кронбах альфа
Ажлын бодит байдал-SA	5	0,832
Хамт олны уур амьсгал-IH	4	0,750
Ажлын нийгэм дэх байр суурь, нэр хүнд-UO	4	0,755
Хувь хүний хөгжил-PG	6	0,820
Ажлын орчны ая тухтай ба тогтвортой байдал-CS	3	0,70
Бие даасан ба уян хатан байдал-AF	3	0,838

Ерөнхий боловсролын сургууль (9), цэцэрлэг (3), эмнэлэг (3), их сургууль (3), нийгмийн даатгал, татвар (6), захиргаа (3)-ны нийт 27 байгууллагын

649 төрийн албан хаагчдаас авсан судалгааг хүснэгт 5-аар харууллаа.

Хүснэгт 4.

Төрийн албан хаагчдын ажлын үнэт зүйлийн үнэлгээний статистик үзүүлэлт

Хүчин зүйл	Тоо	Дундаж	Стандарт хазайлт
Ажлын бодит байдал	649	3.96	.890
Хамт олны уур амьсгал	649	3.73	0.940
Ажлын нийгэм дэх байр суурь, нэр хүнд	649	4.05	.790
Хувь хүний хөгжил	649	3.60	.950
Ажлын орчны ая тухтай ба тогтвортой байдал	649	3.46	1.010
Бие даасан ба уян хатан байдал	649	3.38	1.130

Онолын эмпирик судалгаанаас тохирох ажлын үнэт 6 хүчин зүйлийг бид урьдчилсан шалгуураар сонгосон болно. Дээрх хүчин зүйлүүдийн дундаж утгууд нь математикийн хувьд ялгаатай харагддаг боловч статистикийн хувьд тэдгээрийн хооронд ялгаа байгаа эсэхийг тодорхойлох нь чухал байдаг. Үүний ялгааг

тодорхойлохдоо One way ANOVA шинжилгээг хийж гүйцэтгэсэн болно. Ийнхүү үнэлэхдээ F-test ашиглан тооцдог ба эдгээр хүчин зүйлсийн хоорондын вариацийг бүлгүүд доторх вариацид харьцуулан тооцлоо. Энэ хүчин зүйлсийн хоорондын вариаци их байхад статистик ялгаа их байна гэж үздэг.

Хүснэгт 5.

Үндсэн бүрдлийн шинжилгээ

Бүлэг		Нийлбэрүүдийн квадратуудын дундаж	Чөлөөний зэрэг	Квадратуудын дундаж	Фишерийн шинжүүр	Онолын утга
1. Ажлын бодит байдал	Бүлэг хоорондын дисперс	13.651	4	3.413	3.682	.006
	Үлдэгдэл \ дисперс	596.852	644	.927		
	Total	610.502	648			
2. Хамт олны уур амьсгал	Бүлэг хоорондын дисперс	4.719	4	1.180	1.022	.395
	Үлдэгдэл \ дисперс	743.250	644	1.154		
	Нийт	747.969	648			
3. Ажлын нийгэм дэх байр суурь, нэр хүнд	Бүлэг хоорондын дисперс	.635	4	.459	.550	.910
	Үлдэгдэл \ дисперс	409.636	644	.636		
	Нийт	410.271	648			
3. Хувь хүний хөгжил	Бүлэг хоорондын дисперс	4.013	4	1.003	1.610	.170
	Үлдэгдэл \ дисперс	401.371	644	.623		
	Нийт	405.384	648			
4. Ажлын орчны ая тухтай ба тогтвортой байдал	Бүлэг хоорондын дисперс	6.477	4	1.619	2.105	.079
	Үлдэгдэл \ дисперс	495.298	644	.769		
	Нийт	501.775	648			
5. Бие даасан ба уян хатан байдал	Бүлэг хоорондын дисперс	10.798	4	2.699	1.648	.161
	Үлдэгдэл \ дисперс	1054.946	644	1.638		
	Нийт	1065.744	648			

ШҮҮН ХЭЛЭЛЦЭХҮЙ

SPSS, AMOS загвараар төрийн албан хаагчдын үнэт зүйлийг тодорхойлон, үнэлэх талаар судалгааны ажил манай оронд төдийлөн хангалтгүй байна. Удирдлагын академийн Сэтгэл судлал, судалгааны арга зүйн тэнхимийн багш доктор, дэд профессор Б.Хэрлэн “Монгол хүний үнэт зүйлс”, “Монголын төрийн албаны

үнэт зүйлсийн хувьсал, өөрчлөлт” сэдвээр, ШУА-ийн Философийн хүрээлэн, Социологи, сэтгэл зүйн салбарын эрхлэгч доктор Ц.Цэцэнбилэг “Монголчуудын үнэлэмжийн судалгааны асуудалд” судалгааны ажлын зарим үзүүлэлт, үнэлгээ нь манай судалгааны үр дүнтэй нийцэж байгаа юм.

ДҮГНЭЛТ

Бид төрийн албан хаагчийн үнэт зүйлийг бүрдүүлж буй ажлын бодит байдал, хамт олны уур амьсгал, ажлын нийгэм дэх байр суурь, нэр хүнд, хувь хүний хөгжил, ажлын орчны ая тухтай байдал ба тогтвортой байдал, бие даасан байдал ба уян хатан байдал гэсэн зургаан хүчин зүйлсийн судалгаанаас дараах дүгнэлтийг хийж байна. Үүнд:

1. **Ажлын бодит байдлын** хувьд өнөөгийн төрийн албан хаагчдын сэтгэл ханамж харьцангуй өндөр байна. Эндээс манай ард иргэд төрийн албанд ажиллах сонирхол өндөр байдаг нь харагдаж байна.
2. **Хамт олны уур амьсгалын** хувьд төрийн албан хаагчдын хоорондын хамтын ажиллагаа, эв нэгдэлтэй ажиллах сонирхол ихтэй байдаг нь харагдаж байна.
3. **Ажлын нийгэм дэх байр суурь, нэр хүндийн** хувьд төрийн албан хаагчдын нийт дүнгээр авч үзвэл өөрийн ажил, хөдөлмөрөөр бахархах сэтгэл өндөр, ажилдаа дуртай байдаг нь харагдлаа. Харин 24 хүртэлх болон 53-64 насны төрийн

албан хаагчдын хувьд харьцангуй сэтгэл дундуур байдалтай байна.

4. **Хувь хүний хөгжлийн** хувьд төрийн албан хаагчид өөрийгөө хөгжүүлэх, ур чадвараа сайжруулах талаар хүчин чармайлт гаргадаг болох нь харагдлаа. Тус судалгаагаар хувь хүний хөгжилд тухайн ажилтны нас ач холбогдол багатай байна.

5. **Ажлын орчны ая тухтай ба тогтвортой байдлын** хувьд төрийн албан хаагчдын тогтвор суурьшилтай ажиллах болон ая тухтай ажиллах нөхцөл хангагдаагүй байна. Бидний судалгаанд авсан бүлэг асуудлуудаас хамгийн сүүлийн үнэлгээг авсан 2 хүчин зүйлийн нэг нь юм.

6. **Бие даасан ба уян хатан байдлын** хувьд ажлын бүхий л хүрээнд уян хатан байдал, төрийн албан хаагчдын ил тод мэдээлэлтэй байх явдал хамгийн сул байдалтай байна.

Цаашид судалгаанд хамрах төрийн албан хаагчдын тоог олноор хамруулан үнэлгээ өгөхөөс гадна үнэт зүйлийг ажлын гүйцэтгэлтэй уялдуулан судалгааны ажлыг гүнзгийрүүлэн судлах шаардлагатай.

НОМ ЗҮЙ

1. Авдай.Ч, Энхтуяа.Д “Судалгаа шинжилгээний ажил гүйцэтгэх арга зүй (статистик боловсруулалт, математик загварчлал, оновчлол” Улаанбаатар хот, ШУТИС хэвлэх газар 2015
2. Алтанцэцэг.Т “Хамтын ажиллагааны үнэт зүйл” Улаанбаатар хот 2015
3. Амгаа.С “Эдийн засгийн судалгааны арга зүй” Улаанбаатар хот 2016
4. Батхүрэл.Г “Монголын эдийн засгийн удирдлагын сэтгэлгээний хөгжлийн чиг хандлага, онол үзэл
5. баримтлал” ШУТИС 2011
6. Нямбат.Л “Эдийн засгийн хэмжил зүй” Улаанбаатар хот 2014
7. Хэрлэн.Б “Монгол хүний үнэт зүйлс” ,Үнэт зүйлсийн онол практикийн хурал 2017
8. Эрдэнэчимэг.Ж “Сэтгэл судлалын үндэс”Улаанбаатар МУИС-ийн хэвлэх үйлдвэр 2013
9. Нарантуяа.Д Судалгааны арга зүй: Чанарын арга Улаанбаатар Адмон Принт 2015
- 10.Цэцэнбилэг.Ц “Монголчуудын үнэлэмжийн судалгааны асуудал” 2016
- 11.Чимэдцэрэн.Т “Монгол хүний үнэлэмжийг R.Inglehart-ын загварыг ашиглан үнэлэх нь” 2013
- 12.Эрдэнэчулуун.Д “Оюутан бие хүний онцлогийг судалсан судалгаанд хийсэн шинжилгээ” 2017
- 13.Weiwei Zhang “The Structure and Measurement of the Work Values of Chinese Civil Servants”, SAGE journal 2011
- 14.Neil Anderson, Filip Lievens Ghent “Future perspectives on employee selection”, University

- of Amsterdam, The Netherlands An International Review 2004400-600
- 15.Kline, R. B. (2010). Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed.).New York, New York: Guilford Press.
- 16.Super “Work values inventory” Houghton-Mifflin 1970
- 17.Arne L. Kalleberg “Work Values and Job Rewards” Source: American Sociological Review, Vol. 42, No. 1 (Feb., 1977)
- 18.Dr Catherine Loughlin, Julian Barling “Young workers' work values, attitudes, and behavior’s” USA, November 2001

“MEASUREMENT OF THE WORK VALUES OF MONGOLIA CIVIL SERVANTS”

M.Erdenetuya* and J.Munkhbat

School of Economics and Business, Mongolian University of Life Sciences, Ulaanbaatar, Mongolia

*Corresponding author: Erdenetuya.m@muls.edu.mn

ABSTRACT

This time, we wanted to understand of the issues to improve the of civil servants performance and affect the structure. We developed based on data 649 civil service employees from 2 provinces and 5 city district of Ulaanbaatar in Mongolia. The result indicate that the work values of Mongolia civil servants different region, which includes self-actualization, interpersonal harmony, utilitarian orientation, personal growth, comfort, stability, autonomy, and flexibility. This study to Mongolian people’s understanding of the work values and implementing policies to reduce the turnover intention.

KEYWORDS: Values, Determinants, Assurance Factors, Measurements